

Overenskomst (lønaftale)

**mellem
DM
og
AC-klubben i DM**

**Gældende fra
1. april 2021**

Indholdsfortegnelse

SIDE

§ 1 OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	3
Stk. 2 Andre medarbejdergrupper	3
Stk. 3 Ansatte under 8 timer /uge	3
Stk. 4 Organisationstilhør	3
§2 LØN.....	3
Stk. 2 Indplacering på løntrin ved ansættelsen	3
Stk. 3 Oprykning på løntrin	4
Stk. 4 Medarbejdere på de tidligere løntrin 5, 6 og 7.....	4
Stk. 5 Kvalifikationstillæg	4
Stk. 6 Proces for tillægsforhandlinger.....	4
Stk. 7 Lønregulering	5
Stk. 7, pkt. 2 Udmøntning af CFU i overenskomstperioden 1. april 2021 – 31. marts 2024	5
§ 3 PENSION	5
Stk. 2 Pensionens størrelse	5
Stk. 3 Frivillig pensionsindbetaling.....	5
§ 4 MÆGLING OG VOLDGIFT.....	5
Stk. 2 Brud på overenskomsten	5
§ 5 IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE AF OVERENSKOMSTEN	6
Stk. 2 Gyldighed efter opsigelse.....	6

§ 1 OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

Overenskomsten dækker kandidater fra universiteter og højere læresteder.

Ud over akademisk uddannet personale dækker overenskomsten også journalister og socialrådgivere, som er ansat i DM's sekretariat.

Stk. 2 Andre medarbejdergrupper

Andre medarbejdere kan omfattes af overenskomsten efter konkret aftale mellem direktøren og tillidsrepræsentanten.

Stk. 3 Ansatte under 8 timer / uge

Ved ansættelse på deltid med mindre end 8 arbejdstimer (løntimer) pr. uge træffes forud for ansættelsen aftale mellem DM og medarbejdernes valgte tillidsrepræsentant.

Stk. 4 Organisationstilhør

Medarbejdere, der jævnfør stk. 1 og 2 er omfattet af overenskomsten, opfordres af parterne til at være medlem af en uddannelsesmæssigt relevant AC-organisation.

§2 LØN

Lønnen består af en trinløns og evt. et kvalifikationstillæg.

Medarbejderne indplaceres på følgende skala som pr. 31. marts 2021 er:

Løntrin	Beregningsgrundlag
Trin 1	34.950,92
Trin 2	37.468,44
Trin 3	45.637,12
Trin 4	50.752,74

Alle løntrin er for 37 timer/uge excl. pension jf. § 3

Stk. 2 Indplacering på løntrin ved ansættelsen

Indplacering på løntrin forhandles ved ansættelsen af tillidsrepræsentanten. Lønforventninger/ønsker bør imidlertid drøftes under en ansættelsessamtale. Det skal under drøftelsen tydeligt fremgå at lønnen først fastsættes efter forhandling med den forhandlingsberettigede tillidsrepræsentant og derfor ikke kan aftales under ansættelsessamtalen

For indplacering gælder følgende:

1. Nyuddannede med op til 1 års erfaring kan indplaceres på løntrin 1.
2. Grundlaget for indplaceringen på løntrin er en samlet vurdering af den enkeltes erfaring med relevant arbejde og/eller særlige kompetencer samt stillingens indhold og ansvar.
3. Der er ved ansættelse mulighed for at aftale sig til en hurtigere oprykning end den normale to årige.
4. Lønnen på trin 1 - 4 dækker som udgangspunkt stillingens samlede indhold og ansvar.
5. Indplacering på løntrin 4 med et kvalifikationstillæg kræver særligt stærke kompetencer, herunder dokumenteret stor selvstændighed og tyngde i opgaveløsningen og det faglige ansvar.

Stk. 3 Oprykning på løntrin

Oprykning fra løntrin 1 - 4 sker automatisk hvert andet år med udgangspunkt i ansættelsesdatoen samt eventuel aftale om tidligere oprykning jf. stk. 2 omkring indplacering ved ansættelsen.

Stk. 4 Medarbejdere på de tidligere løntrin 5, 6 og 7

For medarbejdere der pr. 31. december 2021 er indplaceret på løntrin 5, 6 eller 7 er lønnen pr. 1. januar 2022 sammensat af trin 4-løn samt et udligningstillæg. Udligningstillægget udgør differencen mellem den enkelte medarbejders trinindplacering pr. 31. december 2021 og trin 4-lønnen. Tillægget vil være varigt.

Stk. 5 Kvalifikationstillæg

Der er forhandling af kvalifikationstillæg én gang om året efter en fast tidsplan.

Der kan desuden forhandles kvalifikationstillæg i forbindelse med nyansættelser, ligesom der kan forhandles som led i fastholdelse af en medarbejder, eller hvis en medarbejders stillingsindhold ændres væsentligt.

Kvalifikationstillæg gives på baggrund af den pågældendes særlige kvalifikationer m.v. dvs. på grundlag af faglige og personlige kvalifikationer, kompetenceudvikling, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked eller af hensyn til rekruttering og fastholdelse. Endvidere ønsker DM at understøtte en adfærd der er i overensstemmelse med DMs værdier og som bidrager til et sundt og udviklende arbejdsmiljø til glæde for både medarbejdere og medlemmer.

Tillægget gives som et varigt, pensionsgivende tillæg. Kvalifikationstillæg forhandles imellem nærmeste leder og medarbejder. Tillæggets størrelse skal som minimum udgøre kr. 1.000 pr. måned eksklusiv pension.

Stk. 6 Proces for tillægsforhandlinger

Tillægsforhandlingerne sker direkte mellem den pågældende leder og medarbejder. Medarbejderen har mulighed for at bede den relevante tillidsrepræsentant deltage.

De årlige tillægsforhandlinger foregår efter følgende proces:

- ultimo året drøftes og fastsættes kriterier med TR for det kommende års tillægsforhandlinger
- de årlige forhandlinger gennemføres i 2. kvartal og tillæg gives med virkning fra 1. juli
- lønstatistik materiale – lønniveau, lønudvikling, lokal fordeling af trin, tillæg, køn og anciennitet – deles med TR inden udgangen af 1. kvartal
- ledelsen melder inden 1. april ud, at lønforhandlingernes igangsættes
- alle medarbejdere har som udgangspunkt ret til en årlig tillægsforhandling. Det er medarbejderen selv der skal anmode om og indkalde til en lønforhandling. Lønforhandling kan også ske på initiativ fra ledelsen. Forhandlingerne skal ligge i perioden april - maj.
- AC-klubben orienteres i juni måned skriftligt om, hvem der har fået tillæg samt størrelsen på tillægget. I den forbindelse vil der ske en evaluering af de forgange forhandlinger, herunder af de valgte kriterier.
- de tildelte tillæg udbetales med juli lønnen med virkning fra 1. juli det pågældende år.

Første årlige lønforhandling vil ske i 2. kvartal 2022 med virkning fra 1. juli 2022. Processen aftales konkret med TR.

Stk. 7 Lønregulering

Hvis ikke andet er aftalt, vil lønnen som minimum blive reguleret med den aftalte reguleringsprocent fra det samlede CFU-forlig det pågældende år. Stigningerne beregnes på grundlag af lønnen ved udgangen af den forgangne overenskomstperiode.

Stk. 7, pkt. 2 Udmøntning af CFU i overenskomstperioden 1. april 2021 – 31. marts 2024

CFU-forlig udmøntes med tilbagevirkende kraft som generelle lønstigninger. I perioden 1. april – 31. december 2021 reguleres de daværende løntrin 1 – 7. I perioden 1. januar 2022 – 31. marts 2024 reguleres løntrin 1 – 4 jf. parternes regneark

Udligningstillæg for de medarbejdere som pr. 1. januar 2022 har et sådan, vil ikke blive CFU-reguleret i indeværende overenskomstperiode.

Kvalifikationstillæg CFU-reguleres.

Provenu fra bortfaldet af trin 5 – 7 pr. 31. december 2021 samt for ingen CFU-regulering af udligningstillægget i perioden 1. januar 2022 til 31. marts 2024 aftales til 1.200.000 kr., Udmøntningen bliver ligeligt fordelt ved forhandling af kvalifikationstillæg over overenskomstperioden. Kvalifikationstillæg der tildeles i forbindelse med nyansættelser finansieres ikke af puljen.

§ 3 PENSION

Midlerne anvises af DM til en af medarbejderen valgt pensionskasse/pensionskonto i pengeinstitut.

Stk. 2 Pensionens størrelse

1. april 2021 er pensionssatsen på 13,77 %.

Stk. 3 Frivillig pensionsindbetaling

Medarbejderen kan selv vælge, om der skal indbetales et højere pensionsbidrag end det i § 3, stk. 2 fastsatte.

§ 4 MÆGLING OG VOLDGIFT

Enhver uenighed om forståelsen af denne overenskomst kan af hver af parterne søges bilagt ved mægling, eventuelt ved voldgift efter nedenstående regler:

Såfremt en af parterne forlanger det, skal striden søges bilagt ved et mæglingsmøde, der afholdes snarest muligt mellem parterne. Opnås der ikke ved denne mægling en løsning af striden, kan sagen af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af 4 medlemmer, hvoraf 2 vælges af AC-klubben og 2 af DM samt en opmand, der vælges af voldgiftsrettens medlemmer. Såfremt der ikke opnås enighed om valg af opmand, anmodes arbejdsrettens formand om at udpege denne.

Stk. 2 Brud på overenskomsten

Reglerne i stk. 1 finder tilsvarende anvendelse ved påstand om brud på overenskomst, idet mæglingsmødet dog skal afholdes senest dagen efter fremsættelse af begæring herom.

§ 5 IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE AF OVERENSKOMSTEN

Overenskomsten træder i kraft pr. 1. april 2021. Overenskomsten kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2024.

Stk. 2 Gyldighed efter opsigelse

Selvom overenskomsten er opsagt, er nærværende overenskomst gældende indtil ny overenskomst er indgået, eller indtil en af parterne med 3 måneders varsel til den første i en måned kollektivt opsiger de for de enkelte medarbejdere gældende ansættelsesforhold, hvorefter det står parterne frit for at iværksætte strejke, blokade, lockout eller boykot.

Frederiksberg den ____ . december 2021



Direktør Else Sommer
DM



Tillidsrepræsentant Martin Ærbo Vesterbæk
AC-klubben i DM